

zoom 2.0

Réseau des formateurs de jeunesse

octobre–novembre–décembre 2009

Le film en formation

La politique au quotidien

**La résistance
au changement
en formation**

Belgique-Belgie
P.P.
1000 Bruxelles 1
1/2589

#51
trimestriel



MEDIA
animation

Sommaire

L'eau à la bouche

Ont collaboré à ce numéro

Sabrina Bailliez, Vincent Buron,
Yves Collard, Patrick Deworme,
Marc Dujardin, Catherine Eeckhout,
Arnaud Flagothier, Nathalie Flament,
Olivier Geerkens, Sabine Gillmann,
Débora Ghislain, Annick Hoornaert,
Bernard Mathieu, Mireille Tsimangas,
Julien Vandeplas

Coordination

Nathalie Flament, Patrick Deworme,
Débora Ghislain

Maquette et mise en page

Média Animation

Photo de couverture

Sanja Genero

Éditeur responsable

Bernard Mathieu, 43 rue de la Charité
1210 Bruxelles

Une réaction, un avis, une question...
à propos d'un article, d'un dossier ?
zoom@icc-formation.be

Reconnu comme organisation de jeunesse par la Communauté française, l'**Institut Central des Cadres** est une plateforme d'associations de jeunesse actives dans le champ de l'animation, l'éducation et la formation. Il contribue au développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire des jeunes. Il a pour mission de soutenir, promouvoir et d'enrichir les pratiques de ses membres.

Sont membres de l'ICC : les Scouts, les Guides catholiques de Belgique, la Fédération nationale des Patros, la Fédération nationale des Patros féminins, Jeunesse & Santé, Coala et Gratte, Animagique, les Stations de Plein Air (Parc Parmentier), Télé Service et Vacances +.

Institut Central des Cadres asbl

43 rue de la Charité • 1210 Bruxelles
T 02 230 26 06 • F 02 230 68 11
www.icc-formation.be
info@icc-formation.be

Média Animation, organisation d'éducation permanente, est un centre de ressources en éducation aux médias qui offre, aux milieux associatifs, culturels et éducatifs, des services spécialisés tels que la consultation et la réalisation audio-scripto-visuelle et multimédia ou la formation et l'éducation aux médias. Elle est également un centre de services en multimédia, graphisme, réalisation audio et vidéo.

Média Animation asbl

100 avenue Mounier • 1200 Bruxelles
T 02 256 72 33 • F 02 245 82 80
www.media-animation.be
info@media-animation.be



Éditorial

Cinq minutes, cinq semaines,
cinq ans... 3

Un peu de sens

Les élections, et après ? 4

Outils médias

Images, faute de peu 5

Théma

Parés à virer ? 7

Préparons le changement ! 8

Avec quoi il vient, celui-là ? 10

Changer, une démarche personnelle 12

En route vers le changement 13

On ne change pas
une équipe qui gagne ! 14



Génération médias

Photoshop, la machine à délayer 16

Carrefour O.J. 17

Ressources et vous 18

Cette fois, c'est moi ! 20



Cinq minutes, cinq semaines, cinq ans...

Cinq minutes... Le 7 juin dernier, pour remplir, au crayon rouge ou avec un stick informatique, les bulletins de vote des scrutins régionaux et européens.

Cinq semaines... Pour les arbitrages internes aux partis, les analyses, les concertations, la négociation. L'aboutissement de ces tractations, en ce qui concerne la Communauté française, a eu lieu le 18 juillet dernier, lors de la présentation par l'équipe gouvernementale de la *déclaration de politique communautaire*. Et nous savons depuis lors que c'est Évelyne Huytebroeck qui sera notre ministre !

Cinq ans... Pour la mise en œuvre du programme de législature du gouvernement.

Aujourd'hui, on est en septembre. De quoi, symboliquement, donner à ce numéro un petit air de rentrée des classes et épinglez quelques éléments de la nouvelle donne politique, notamment en ce qui concerne la jeunesse...

Avec une coalition PS-Ecolo-cdH, la « Fédération Wallonie-Bruxelles » est ancrée sur le pôle des gauches de l'échiquier politique. « Pour une société durable, humaine et solidaire »... On ne peut que se réjouir d'y entendre une mise en sourdine d'une société de la concurrence, de la loi du plus fort ou de la marchandisation de l'existence. Espérons juste que ces intentions pourront aussi traverser la dynamique des équipes gouvernementales ! D'autant que les politiques de jeunesse ont, jusqu'ici, manqué de cohérence globale — notamment du fait de la scission entre les matières dites « Jeunesse » d'une part (c'est-à-dire organisations de jeunesse et centres de jeunes), et aide à la jeunesse d'autre part... Comme si, quand on est jeune, il fallait choisir son ministre !

Dans son chapitre intitulé « Une jeunesse émancipée et citoyenne », le gouvernement de la Communauté française entend faire de la jeunesse un enjeu transversal, et rassemble du même coup les O.J., C.J. et l'Aide à la jeunesse dans un même secteur : *la jeunesse* ! Cette volonté devrait s'accompagner de l'élaboration d'un plan 12-25 ans pour la jeunesse et d'un renforcement du travail en réseau entre acteurs concernés.

Être jeune, aujourd'hui et demain, ne sera plus une tare ! Finis les mosquitos et autres projets de prisons pour jeunes — pour ne citer que cela — qui ont blessé l'identité collective de nos adolescents et terni l'image de cette période de la vie. L'heure est à la confiance a priori dans la volonté et la capacité des jeunes de prendre une part active de responsabilité dans la construction du « vivre ensemble », dans une perspective de citoyenneté critique et solidaire.

Être jeune, ce sera aussi garder un droit à la fragilité et à être aidé par des adultes qui encouragent à devenir adulte à son tour. Ce sera aussi garder une place pour mettre les mots qui font défaut dans les situations difficiles, pour expliquer et réparer des actes qui ont porté atteinte à soi ou aux autres. En somme, le gouvernement entend ne plus faire comme si tout allait bien jusqu'à ce que tout aille mal !

Bien entendu, durant ces cinq ans, il faudra inventer des moyens pour mener à bien nos ambitions : austérité budgétaire oblige. Aussi, ce sera à nous, formateurs, animateurs, cadres, de contribuer, par conviction et volontarisme, à ce que chaque jeune, au fur et à mesure de son parcours chez nous et puis comme adulte, puisse faire de sa vie une œuvre d'art.

Annick Hoornaert

Les Scouts

Les élections, et après ?

Quelques mois après les élections, quel travail se fait dans nos gouvernements ? Quelle est la place à prendre encore en tant que citoyen ? La politique n'est pas juste une affaire d'élections : c'est une démarche quotidienne. Et comme le dit Pierre Verjans, politologue à l'université de Liège : « On ne doit donc pas nécessairement être dans un parti pour faire de la politique. Déjà en se promenant, on observe le monde et on fait le monde *. » Nouvelle rencontre avec lui.

Annick, pour Zoom 2.0. — Maintenant que les élections ont eu lieu, comment suivre la création des nouveaux gouvernements ?

Pierre Verjans. — Une fois que l'élection est faite et que l'on sait qui occupe quel siège, c'est la puissance du collectif qui se manifeste : les partis se rencontrent, font bloc. Entre eux, ils se comportent comme des « associés-rivaux ». En effet, les partis s'affrontent et, en même temps, ils doivent collaborer. La relation est riche, parce qu'ambiguë.

Les partis, en l'occurrence pour cette législature le cdH, Ecolo et le PS, ont dû se mettre d'accord sur un programme gouvernemental, avec des objectifs généraux, un budget et des responsabilités partagées.

Comment se passent les négociations ?

À trois partis, la dynamique est plus complexe. Chacun essaie de se positionner au milieu de ce trio pour négocier. Les trois partis voulaient une homogénéité entre les gouvernements commu-

nautaires et régionaux, les deux plus petits partis ont dès lors été indispensables pour cette formation identique dans les gouvernements des Communauté française, Région wallonne et Région bruxelloise. Pour écrire leur déclaration gouvernementale, les partis ont comparé dans leurs programmes, chapitre par chapitre, ce qui était compatible ou antinomique. Ce fut la base des négociations.

Évelyne Huytebroeck, nouvelle ministre de la Jeunesse dans le gouvernement de la Communauté française est également ministre du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée entre autres de l'Environnement et de l'Énergie. Doit-on craindre cette double fonction ?

Non, ces fonctions dans plusieurs institutions à la fois (ici, dans plusieurs gouvernements) ont pour objectif de montrer une fédération dans les décisions. La Communauté française est montrée comme une réunion des intérêts des



Pierre Verjans, politologue à l'université de Liège

Bruxellois et des Wallons. Pouvoir faire des liens entre ces institutions est donc intéressant.

En tant que citoyens, maintenant que les élections sont derrière nous, comment rester attentifs au travail politique ?

Tout d'abord, chacun peut s'informer, grâce à la presse mais aussi aux sites internet des différents gouvernements et parlements. Il faut garder en tête les engagements qu'ils ont pris dans les programmes gouvernementaux. Ensuite, comme c'est inscrit dans la constitution, chacun peut interpeler à tout moment le politique, à tous les niveaux de pouvoir, seul ou en groupe. Et pour terminer, n'oublions pas que les prochaines élections – les élections fédérales – sont prévues en 2011.

Les organisations de jeunesse font-elles de la politique ou est-ce tabou ?

Évidemment, la politique ne se limite pas aux hommes politiques. Tout le monde en fait, tout le monde participe à la distribution des richesses produites, au lien social, à l'accueil de tous...

Par exemple, on peut être dans un mouvement de jeunesse comme les scouts, les guides ou les patros avec différents objectifs qui correspondent à ceux de la politique : pour certains, c'est un lieu de socialisation, pour d'autres, c'est aussi gérer sa relation avec les autres, gérer son autorité, ou encore, c'est l'intérêt de transmettre des valeurs qui sera important. Tout cela, c'est faire de la politique**.

Consulte les programmes gouvernementaux sur les liens suivants :

Déclaration de politique communautaire → www.icc-formation.be/pdf/dpc

Déclaration de politique régionale wallonne → www.icc-formation.be/pdf/dprw

Déclaration de politique régionale bruxelloise → www.icc-formation.be/pdf/dprb

Tu peux également te rendre sur le lien www.lesscouts.be/agenda/les-actions-du-mouvement/voter-cest-deja-ca/ pour trouver les interviews des quatre présidents de parti avant les élections et des informations sur les lieux de travail et de décisions de gouvernement (inter-cabinets, parlement...).

* Extrait de l'interview de Pierre Verjans pour le *Ça se discute*, magazine des animateurs scouts, avant les élections. Interview complète à l'adresse www.lesscouts.be/agenda/les-actions-du-mouvement/voter-cest-deja-ca/

** La définition de la « politique » par Pierre Verjans sur www.lesscouts.be/agenda/les-actions-du-mouvement/voter-cest-deja-ca/



Images, fautes de peu

L'ennemi de l'animateur qui utilise un film : la longueur !

Diffuser un DVD, on croit que yaka. Mais les documents audiovisuels recèlent un chapelet de mines, de quoi faire exploser vos plus beaux projets d'animation. Autant ne pas poser l'orteil dessus.

On connaît tous l'histoire du vide-grenier qui met un Picasso en vente à dix balles. C'est la même histoire que celle de l'animateur qui passe un film de deux heures sans se douter de ce qu'il peut faire avec. Et surtout, sans.

Car il y a un hic : la longueur. Rien de tel qu'une télé, les rideaux fermés, pour réussir à endormir les jeunes. Un doc', c'est une suite de séquences, déplacements de temps, de lieux, de sujets. Toutes n'ont pas le même intérêt. Que faire ? Saucissonner. Rarement le film convient pilepoil et en entier. Certaines parties vieillissent, d'autres font digression. Il faut dégraisser. Sauf quand vous décidez de montrer un film pour lui-même, œuvre intouchable, ou quand pour vous tous, c'est juste un moment de détente.

Un exemple : vous faites une animation contre les préjugés racistes. Sous la main, vous avez *Dikke nek*, film culte de la beauf attitude. Il contient un dialogue entre un Belgo-marocain et un Belge tout (très) court, devant une baraque à frites. Une heure 30 de film, 43 secondes à exploiter. De quoi noyer la frite dans la sauce andalouse.

Rire, apprendre, agir ?

L'usage des médias est un « must ». Mais un film n'est pas un autre. Un extrait non plus. Il

y a des images qui émeuvent. D'autres invitent à agir, à réfléchir, à apprendre. Quand on visionne un film dans son intégralité, tout cela se neutralise joyeusement.

D'où la nécessité de bien sélectionner les extraits selon vos objectifs. Cinq cas de figure, cinq moments clés de l'apprentissage sont possibles :

Sensibilisation

L'animateur utilise des extraits destinés à sensibiliser à une problématique. Il les trouvera souvent dans les séquences d'intro. Il s'agit de sélectionner quelques images-choc. Le doc' suscite l'identification. Il n'apporte pas de réponses, mais suscite beaucoup de questions. Il reste flou sur les lieux, le temps, les circonstances.

Cette phase permet à l'animateur de transformer l'audition en soif d'en savoir plus. Le but, c'est de provoquer une réaction.

Apport de connaissances

L'apport de connaissances sollicite davantage l'animateur. Car cette phase exige des redondances, des retours en arrière, des reformulations, des échanges. L'extrait idéal doit favoriser l'observation. Son plan doit être lisible, doit laisser place à la réflexion, alterne réalité et schématisation de celle-ci. On l'imagine,

c'est bien souvent à l'animateur de déployer toutes ses ressources pédagogiques pour pallier les déficiences du film.

Phase de synthèse.

Le document de synthèse est difficile à trouver. Car cette phase est celle d'une restructuration de la connaissance. Ici c'est aux jeunes de jouer, d'expliquer dans leurs mots ce qu'ils ont retenu. L'animateur peut cependant utiliser un extrait qui fixe l'essentiel, sans rouvrir de nouveaux débats. On ne peut mobiliser qu'un document court, structuré, dont le vocabulaire est compris. Aucune question neuve ne doit sortir. Bien souvent, c'est à la fin du document que l'on trouve ce type d'information.

L'étude de cas

Le film permet à l'animateur de vérifier si les objectifs sont atteints. Il sert aux jeunes à formuler un diagnostic à partir des images. Ils étudient un cas, transfèrent les connaissances acquises. Dans le cas de l'école, l'étude de cas peut se transformer en contrôle des connaissances.

L'audiovisuel de référence

Le document de référence montre un comportement à imiter ou dont il faut se départir. Il est utile à un apprentissage comportemental.

Une autre façon d'exploiter le film... pour le plaisir

Notre formation de coordinateur de centre de vacances se fait en WE avec, à chaque fois, la problématique du samedi soir : temps de formation mais attention réduite et besoin des participants d'un temps plus « light ».

Botassart, haut lieu d'accueil Coala, nous permettait d'exploiter au mieux un temps « Cinéma » : amplification, data projecteur, grand écran... et fauteuils confortables !

Ensemble, nous avons regardé « Nos jours heureux », un film de 2006.

Un coordinateur se retrouve plongé pendant trois semaines dans l'univers des colos avec petites histoires et gros soucis à la clef. Vie mouvementée du séjour, de ses animateurs professionnels ou non et des ados pas toujours évidents à gérer...

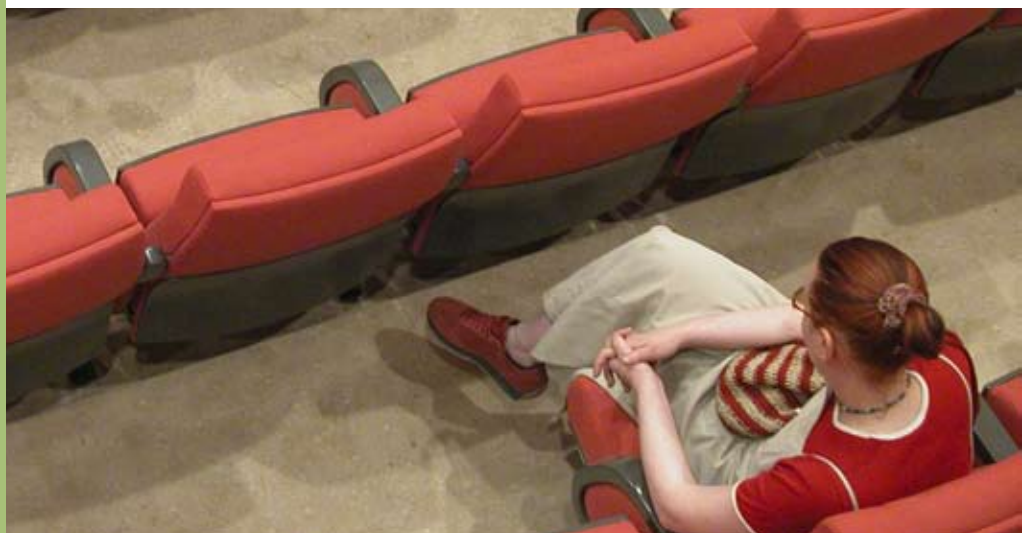
Je n'avais pas vu passer ce film à l'époque et c'est Julien, mon binôme formateur du WE, qui me l'a suggéré au regard des objectifs. À mon tour, je vous le conseille !

Une soirée de rires (aux larmes), chaque moment du film rappelant une anecdote à l'un ou l'autre voire à tous.

Pas besoin de grille d'analyse, d'exploitation de cas finement préparée... : les réflexions ont fusé, de manière informelle, en lien ou non avec des temps de formations précédents...

Un temps ô combien formatif, sans avoir l'air d'y toucher...

Olivier Geerkens, Coala asbl



Pour ou avec ?

Au fond, un animateur peut utiliser deux types de films. D'un côté ceux conçus « pour » (par exemple, un clip évoquant les trucs à suivre pour économiser l'énergie) et de l'autre, les documents faits « avec », censés évoquer les choses objectivement (documentaires) ou subjectivement (fiction). Dit autrement, il y a des images pour apprendre ou des images qui apprennent.

Les clips éducatifs échouent souvent à toucher le jeune qui ne peut s'y reconnaître : ils reposent sur la mauvaise idée selon laquelle plus on ratisse large (dans le contenu), plus grand est le nombre de ceux que l'on peut toucher. Sauf si l'on parvient (c'est là qu'arrive à grandes enjambées l'éducation aux médias) à définir avec les jeunes qui et comment le document peut intéresser. Les documentaires, eux, ne relaient que des petits bouts d'histoire singuliers. Geneviève Jacquinot¹ rapporte combien un message audiovisuel n'est « ni exclusif (ne se satisfait pas de lui-même), ni analogue aux autres formes d'éducation, ni univoque, ni surtout unificateur ». Il n'y a pas de téléspectateur moyen dans la salle. Un média de masse ne peut toucher la masse. Sauf si on

entreprend avec les jeunes de démonter le document. Il faut récuser cette naïveté qui consiste à penser que l'image est la réalité. L'image est imparfaite, elle complète une animation, elle ne la supplante pas.

Dès lors, le succès d'une animation par un film passe par la compréhension de ses mécanismes. Comprendre un film, c'est s'attacher à en décoder six éléments. D'abord le langage audiovisuel (quels plans, quelles images, quel son, quel commentaire ?). Ensuite, les représentations véhiculées (quelle image le film donne-t-il de l'étranger, des animaux, du bonheur, etc. ?) Puis, on peut s'interroger sur la technique (matériel professionnel ou amateur ?), le public visé (des jeunes, des vieux, des spécialistes ?) et le producteur du document (une multinationale, une association de quartier ? Hier, il y a 20 ans, en Belgique, aux États-Unis ?). Et enfin, se poser des questions sur le type de film (un documentaire, de la fiction, un pamphlet, de la propagande ?) Chacune de ces dimensions est en lien avec les autres.

Utiliser un film en animation, c'est décoder autant sa construction que son contenu². C'est utiliser le document comme objet d'apprentissage, pour mieux l'utiliser comme moyen.

1. Jacquinot Geneviève, *Image et pédagogie*, PUF, Paris, 1977, p. 25.

2. Pour aller plus loin, Yves Collard, « Des images pour quoi faire », www.lamediatheque.be/ext/thematiques/environnement/res_educmedia.html



Parés à virer ?

« Quoi ? Tu n'utilises pas encore le netbanking ? C'est tellement plus facile et rapide pour tous tes virements ! »

« Mouais, mais le sourire de la guichetière à la banque me plaisait bien, moi ! Et j'y rencontrais souvent des amis... »

De fait, certains résistent plus que d'autres aux changements. Ce comportement en fait-il des « anormaux » ou des ringards ? Non, pardi ! Rien de plus naturel et sain que cette résistance aux changements qu'on nous propose. On ne peut quand même pas accepter d'un claquement de doigts de toujours tout remettre en cause ! Simple instinct de préservation.

Restons prudents aussi : le changement est-il toujours un progrès ?... Pas sûr ! Ce qu'on faisait avant n'était pas forcément moins bien ! Dois-je avoir, à tout moment la dernière version de Windows, au risque de n'être compatible avec aucun de mes potes, plus résistants à l'évolution galopante des médias ?

Et puis n'oublions pas que le changement est aussi un outil de pouvoir et d'influence non négligeable, dont certains se servent pour imposer leur autorité. « Dès aujourd'hui, tout va changer ! » Faut-il s'en réjouir ou s'en méfier ? Il est en tout cas naturel de ne pas accepter d'emblée.

Vous me direz, ça dépend aussi des gens ! L'âge y est parfois pour quelque chose, mais pas seulement. La curiosité, l'esprit d'aventure, la capacité à se remettre en question, à s'intéresser à d'autres usages ou opinions, ... Encore faut-il faire la part des choses : ce n'est pas parce qu'en vacances, je vais expérimenter le mode de vie bédouin que je l'adopterai en rentrant chez moi ! Essayer n'est pas forcément adopter.

Pourtant, en tant que formateur, un de mes objectifs est souvent de faire évoluer les représentations, les pratiques des participants. Je dois donc m'attendre — et je dirais même espérer — une certaine résistance de certains individus ou du groupe aux propositions que je vais induire. Alors, comment m'y préparer, comment faire face, comment en jouer et comment m'assurer que le changement s'est bien opéré ?

Êtes-vous prêts à remettre en question vos pratiques de formateurs ? ... Virez de bord !





Préparons le changement

Quand on amène un changement, on est souvent confronté à de la résistance, sous diverses formes. Comment, dès lors, se préparer au mieux, pour que ces résistances ne soient pas un frein à notre projet ?

C'est la question à laquelle je vous propose de répondre en nous inspirant du livre de Christine Marsan, « Réussir le changement * ».

Ça y est c'est décidé, l'été prochain, vous accueillez des enfants en situation de handicap dans vos plaines. Vos animateurs n'y sont pas préparés, ils ne sont même pas encore au courant. Le défi est de taille ! Comment, en tant que formateur, puis-je me préparer au mieux ? Voici une sélection de questions qu'il serait intéressant de se poser lorsqu'on envisage un tel changement.

« Mais... pourquoi changer ? »

Cette question, prépare-toi à l'entendre. C'est vrai, pourquoi changer ? On a toujours fonctionné comme ça. Pourquoi aller chercher la difficulté ?

Donner du sens au changement peut t'aider à anticiper certaines résistances. Mais, ça se prépare ! Voici quelques questions auxquelles tu pourrais répondre pour donner du sens à ton changement.

- Pourquoi voudrais-je apporter ce changement ?
- Quelle est la nécessité de ce changement ?
- Vers quoi vais-je grâce à ce changement ?
- Quels sont les impacts positifs ?
- Quels sont les difficultés à envisager ?
- Qu'est ce que je garde dans mon fonctionnement actuel ?

Dans quoi je mets les pieds ?

Dans le cas qui nous sert d'exemple, il est possible que tu te retrouves face à des personnes qui ne connaissent pas du tout le milieu du handicap et qui y sont d'autant plus réticentes. Il est intéressant dès lors de prendre le contexte en considération et de préparer certaines réponses à des questions parfois choquantes pour parer aux éventuelles résistances. Si tu ne connais pas le contexte, il est conseillé de te préparer au pire. Ne dit-on pas : mieux vaut prévenir que guérir !

Il est donc important de réfléchir à la capacité de ton groupe à changer, à évoluer, de prendre en considération ses particularités face à la résistance, d'établir un climat de confiance généralisé, d'encourager le dialogue, de favoriser l'écoute et de prendre en compte leurs résistances comme si elles avaient quelque chose à te dire, quelque chose qui a du sens et qu'il s'agit de comprendre. »

Comment puis-je communiquer à propos de ce changement ?

Plusieurs recherches ont déjà déterminé qu'un changement est mieux accepté lorsque tous les acteurs participent à l'élaboration de ce changement, celui-ci étant d'abord être une question de motivation. Il est donc intéressant d'utiliser des méthodes de participation de groupe dans le processus de changement organisationnel. Dans le cas de l'intégration possible de personnes en situation de handi-



Source: stock.xchng

cap, les animateurs apprécieront sûrement de participer à une réflexion sur l'intérêt de l'accueil et de l'animation de personnes handicapées. C'est une manière de ne pas imposer le changement, de le communiquer de manière suggestive et respectueuse des limites de chacun.

Si je suivais une formation et que je participais de manière active au processus de changement, j'aurais l'impression qu'on me fait confiance. Je deviendrais même un moteur de ce changement. Ça peut servir !

Comment être cohérent ?

Que penser d'un formateur désirant initier des animateurs à l'accueil de personnes en situation de handicap et qui ne croit pas en cette intégration. Et qui fait même preuve de discrimination face aux personnes issues de minorité. Ça risque de ne pas marcher ! Pour être crédible dans la présentation d'un changement, il est bon de ne pas seulement le présenter mais d'y adhérer et même de le représenter. Il ne suffit pas d'apporter le changement, il s'agit d'être le changement. Dans cette optique là, le changement n'est possible que lorsque l'on a le courage de remettre son propre fonctionnement en cause.

Et mes propres résistances alors !

Quand on a l'intention d'être à l'origine d'un changement, il est clair qu'on ne peut pas nier les résistances qu'il pourrait provoquer. Et ces résistances ne viennent pas toujours de l'extérieur, elles peuvent aussi venir de nos propres peurs du changement ou de nos craintes face aux résistances que ce chan-

gement pourrait provoquer. Il est donc conseillé pour incarner ce changement de prendre nos propres peurs en considération et de s'en servir pour mieux réfléchir le processus de changement.

On a tous des peurs, des craintes face à la prise en charge de personnes en situation de handicap. Il peut être intéressant de faire face à nos peurs, de nous documenter, de travailler et de maîtriser nos peurs. Elles sont tout à fait légitimes et sont sûrement partagées par d'autres. Cela peut nous donner matière à argumenter et du poids face aux résistances de nos futurs animateurs.

« Et si ça ne marchait pas ? »

Notre peur de l'échec influence souvent notre manière d'amener le changement. Il est donc important de relativiser l'échec. Ce der-

nier n'est pas synonyme de défaite mais plutôt de possibilité d'amélioration. Ce qui permet d'être ouvert aux réactions du groupe mais surtout de réduire considérablement nos propres peurs et nos propres résistances.

La peur de l'échec, on la connaît tous. Comme on ne peut la nier, abordons-la ! Pensez, en préparant la formation, à donner l'occasion aux participants d'exprimer leurs peurs. Prévoyez un moment pour les rassurer et prendre de la distance : si toutes les personnes qui ont des projets s'arrêtaient à la première difficulté, on ne serait pas très loin ! L'échec permet donc souvent de rebondir.

Une chose est sûre, on ne peut pas éviter toutes les résistances. Il est même souhaitable qu'elles s'expriment, c'est plus sain. Par contre, on peut se préparer à mieux réagir. Un formateur averti en vaut deux !

« Les clés de l'apprentissage résident dans la capacité à considérer ses défauts (et ceux des autres) comme de simples occasions de progrès. * »

* MARSAN Christine, *Réussir le changement*, édition de Boeck, Bruxelles, 2008.

Avec quoi il vient, celui-là ?

Il peut arriver qu'un formateur, tout fier de ce qu'il va apporter au groupe de participants, se retrouve face à un public peu, voire pas réceptif du tout à ce qu'il propose. Qu'on s'y soit préparé ou non, se retrouver avec sa « patate chaude » dans les mains quand tout le monde fait la grimace n'est pas évident. Nous avons demandé à l'asbl Arpège-Prélude de témoigner de son expérience dans le domaine.

Pendant une formation, quels sont les signes de résistance verbaux ou non-verbaux ? Comment les détecter ? Comment réagir ?

Les résistances peuvent s'exprimer verbalement et/ou non verbalement. Il y a autant de signes de résistance que de personnes !

Comment réagir ? En les nommant. Si on ne le fait pas, ils pourraient devenir de plus en plus envahissants et perturbants (comme une personne qui ne se sent pas écoutée et qui se mettrait à répéter ce qu'elle dit de plus en plus haut, voire à crier pour se faire entendre).

De plus, on peut mal interpréter le message. En demandant donc à la personne si le signe qu'on suspecte est une marque d'ennui, de désaccord, de non intérêt... on la pousse à verbaliser et expliciter son message.

« Tu soupîres, qu'est-ce que cela signifie pour toi ? Cela veut-il dire que l'activité t'ennuie ? », « Quand tu dis " c'est nul ", que veux-tu dire ? »

Comment différencier la résistance au cadre ou au formateur de la résistance au changement ? Quelle attitude adopter dans l'un et l'autre cas ?

S'il y a résistance au changement, c'est qu'on tente de provoquer un changement chez moi auquel je n'adhère pas a priori. Il faut donc — au moins à un certain niveau — que je marque ma désapprobation de me sentir manipulé. Je peux alors choisir mes armes et résister au cadre, au formateur ou au contenu. La résistance au changement se traduit par une résistance au cadre ou au formateur.

- Le participant ne respecte pas les règles établies ou...
- « vous me faites ch... » ou...
- « vous êtes gentil mais ça ne m'intéresse pas »

Quels sont les effets du groupe de participants sur la dynamique de changement ?

Ils sont importants. Un leader peut orienter la dynamique de changement. S'il adhère, il sera plus facilement suivi ; au contraire s'il s'oppose fort, d'autres moins influents n'oseront pas faire part de leur position différente. Dans ce dernier cas, il importe que le formateur installe un climat de respect et de sécurité suffisant pour que différentes positions puissent être exprimées.

Pour métacommuniquer sur le fonctionnement du groupe, on peut utiliser des exercices de



Amener le changement, mais pas n'importe comment

groupe tels qu'une représentation métaphorique du groupe et de son fonctionnement, un exercice de communication non verbale,...

Ces médias permettent de faire prendre conscience à chacun et de mettre en mots le fonctionnement interne propre au groupe, des influences, des interactions, des conflits éventuels, ... et aux formateurs de renvoyer quelque chose au groupe de son fonctionnement.

Peut-on canaliser et utiliser la résistance au changement pour améliorer la formation ? Si oui, comment ?

En considérant que la résistance au changement est une position que prend la personne face à ce changement qu'on tente donc de lui imposer : « Tu ne veux pas changer ? Tu as probablement bien raison ». Reconnaître la contrainte, la nommer, plutôt l'amplifier que l'atténuer : « ça a l'air vraiment pénible pour toi de suivre cette formation ! », clarifier les risques et les avantages à résister ou à accepter.

« Impose-moi de changer et je résisterai. Propose-moi de choisir de changer ou pas si je veux, et j'y réfléchirai... » (et dis-moi de ne surtout pas changer et je le ferai).

Plus concrètement, dans la formation, dégager des espaces de liberté que l'on peut laisser aux participants. Rappeler les règles non négociables et ouvrir un espace de négociation pour ce qui est négociable.

Il est important de clarifier à quel niveau le changement est attendu. Il peut être légitime dans certains cas de demander un changement de comportement ou d'attitude. Mais il est préférable de ne pas exiger un changement au niveau de la personnalité ou des valeurs de la personne.

Donc quand un changement est attendu, il s'agit de le traduire en comportements ou attitudes. Au lieu de demander à quelqu'un d'être plus dynamique et participatif, il vaut mieux lui décrire le comportement attendu : « Pour la prochaine discussion, j'attends de toi que tu interviennes au moins deux fois dans le débat ».

www.arpege-prelude.be

L'asbl ARPÈGE-PRÉLUDE organise depuis 14 ans des groupes de responsabilisation pour auteurs de vols et d'agressions dans le cadre des mesures judiciaires alternatives.

En outre, Arpège-Prélude organise des groupes à visée thérapeutique sur le thème de la violence (projet Modérato), des groupes en prison pour un public volontaire dans le cadre de la justice réparatrice (sensibilisation aux victimes) et différentes formations pour des professionnels (« Travailler avec un public non-demandeur : gestion de la contrainte et espaces de liberté » et « Justice pénale : mode d'emploi »).



Changer, une démarche personnelle

Un module de formation pendant lequel un formateur montre ce qu'il faut faire, en appuyant ses dires par quelques techniques d'animation pseudo-théoriques est-il approprié à nos objectifs de formation ? En prenant comme critère d'efficacité le changement constructif et durable des pratiques, d'autres méthodes de formation sont sans doute plus adéquates. Partir des représentations mentales, tel est le maître mot des livrets pédagogiques de la valise pédagogique traitant de la relation entre animateurs et animés, qui sous-tendent cet article*.

Des représentations indéniables

Avant un apprentissage, un savoir préexiste. Nous avons tous une représentation personnelle des choses qui nous permet d'appréhender le réel. Si, en formation, nous nions cette base bien présente, nous ne pourrions probablement pas la faire évoluer. Les beaux discours, exercices, jeux de rôles, discussions, ... ne permettront sans doute alors que de planer loin de nos réalités propres, de nos convictions profondes et parfois inconscientes qui, une fois sur le terrain, risquent de reprendre le dessus.

Différents types de représentations existent. Le document « représentations mentales et analyse des pratiques » de la valisette bien-traitance en retient deux : les représentations spontanées et les représentations erronées. Travailler à partir de ces dernières force sans doute l'apprenant à se dévoiler et à perdre une partie de ce qu'il sait, pour modifier en profondeur ses savoirs, ses pratiques. Partir des représentations permet, entre autres, de laisser la possibilité à chacun de s'interroger sur ses propres valeurs, méthodes, avant de pouvoir les communiquer aux autres et, de là, entamer une analyse plus approfondie.

Analyser ses représentations, vecteur de changements ?

Oui, si l'analyse est pertinente, acceptée et intégrée, répond ce même guide méthodologique. Une analyse pertinente permettra à

chaque jeune d'évoluer dans sa compréhension des problèmes qu'il rencontre, avec l'aide du formateur et du groupe. Ces derniers prendront le temps d'écouter, de reformuler et de poser les bonnes questions, sans pour autant y apporter des réponses toutes faites...

Même si l'analyse peut être vécue comme désagréable, ouvrir les yeux et accepter de voir sa réalité fait figure d'étape nécessaire pour amorcer le changement. Le rôle du formateur est alors d'amener l'apprenant, sans se mettre à sa place, à suivre d'autres pistes, à émettre des hypothèses, à construire une représentation plus objective de ses pratiques et des objectifs qu'il poursuit dans son animation. Il s'agit ensuite de réfléchir sur la façon d'intégrer ces changements dans sa pratique.

Introduire du flou dans les représentations

Par l'analyse, par un conflit socio-cognitif, par un jeu de rôle ou par une situation problème, le formateur peut orienter sa démarche pour créer une incertitude, remettre en question des représentations préalablement identifiées. Provoquer un déséquilibre cognitif reviendrait, par exemple, à amener le participant à exprimer comment il voit une situation, à prévoir ce qui se déroulera dans diverses circonstances pour ensuite le placer dans un cadre qui contredit ses hypothèses. On peut aussi provoquer un dérangement épistémologique en montrant le rapport qui existe entre le savoir et notre réa-

* La « Valisette bien-traitance », outil pédagogique de l'I.C.C.



En route vers le changement

Dans un module consacré à l'autorité, avant de changer nos comportements, il est intéressant de se demander quelles sont nos représentations de l'autorité...

lité. Pour ce faire, on peut par exemple demander aux participants de représenter (par mots, schématiquement, artistiquement, ...) une réalité qu'ils croient bien connaître. Ensuite, on amorce une discussion qui vise à faire prendre conscience de la nature du savoir représenté, enfin, on le vérifie.

Une discussion-débat entre pairs ou une mise en commun des similitudes amène potentiellement un flou ou une force de groupe bénéfique au changement également.

L'importance de reconstruire

Si l'incertitude et le doute constituent un moment de la formation, la reconstruction ultérieure est tout aussi importante. Et combien n'est-on pas tenté, par manque de temps ou pour « clarifier » les choses de donner ce qui sera perçu comme « la vérité », discours tentant qui cependant diminue les effets de toute une démarche... Pas de discours moralisateur, pas de conclusion qui débarque de l'unique tête du formateur... il semble de nouveau important de permettre aux jeunes de clarifier leur pensée et leur logique de réflexion selon leurs critères, de prendre de la démarche ce qui amènera un changement vrai, en respectant le rythme de chacun. Si certains utilisent ce moment pour rappeler le projet de l'O.J. et les balises fixées par cette dernière, on peut effectuer ces rappels plus tôt et les prendre comme données, invariables, guidant la reconstruction qui elle, sera propre à chacun.

Ça y est, la formation est terminée ! Un WE ou une semaine passés à discuter, à s'enflammer, à faire des projets... et au final, on retrouve le même mot à la bouche de chaque formé : « Bien vite sur le terrain que nous puissions traduire toutes ces belles paroles en actes concrets ! » Facile à dire...

En effet, une fois de retour à la réalité du mouvement, tout a tendance à se compliquer. Germain, le responsable du staff, ne veut pas entendre parler de ces « nouvelles pratiques ». Fred, l'animatrice confirmée, ne voit pas d'un très bon œil le surcroît de travail que le changement ne manquera pas d'occasionner. Dans ces conditions, qu'est-ce que les formateurs peuvent mettre en place pour accompagner la dynamique de changement une fois la formation terminée ?

Une première piste serait de tenter de multiplier les portes d'entrées du changement dans le staff, dans l'unité ou dans le mouvement. En effet, les formations concernent souvent des animateurs du même âge, qui se connaissent très bien et forment un groupe soudé. La dynamique doit donc commencer par franchir les portes de ce petit groupe avant de se répandre.

Pour éviter cet obstacle, l'idéal est d'initier le changement en des circonstances qui permettront de toucher un groupe d'animateurs plus hétéroclite : temps d'unité, journée d'évaluation, ... Ainsi le profil des convaincus sera plus varié, et leur influence sur le groupe sera plus importante.

L'organisation des formations ne permet cependant pas toujours d'agir de la sorte. La présence d'un ou plusieurs formateurs sur le

terrain peut dans ce cas être très utile. Il s'agira pour eux d'occuper une position de retrait. S'ils parviennent à laisser l'initiative du changement aux jeunes sortant de la formation, ils pourront se mettre à l'écoute de chacun pour identifier les freins. Ils seront alors à même d'expliquer aux sceptiques quels bienfaits ils peuvent espérer, de présenter la démarche en utilisant un autre point de vue afin de faciliter les choses.

En parallèle, ils seront présents pour conseiller les initiateurs et leur donner des idées pour contourner les difficultés qu'ils rencontreront.

Si ces deux premières pistes ne sont pas envisageables, d'autres solutions sont encore possibles pour accompagner le changement. Prenons un exemple chez Jeunesse & Santé, nous avons décidé cette année de travailler sur le projet pédagogique à mettre en place dans chaque camp, car il nous est apparu que peu de responsables s'y intéressaient vraiment, et que peu d'animateurs savaient de quoi il s'agissait.

Nous avons donc introduit le changement au niveau de la formation des animateurs de deuxième année, en construisant un module sur cette thématique et en les faisant créer eux-mêmes un projet péda-



« Pour s'améliorer, il faut changer. Donc, pour être parfait, il faut avoir changé souvent. » Winston Churchill.
Tentons d'appliquer ce principe au travers de nos formations...

Sommes-nous prêts à changer nos pratiques de formateur ?

gogique. Évidemment, il était impossible aux formateurs présents lors de cette formation d'être présents lors de chaque camp ou plaine organisés durant l'été. Un document explicatif de la démarche a donc été rédigé et présenté aux instances du mouvement, puis expliqué aux différents coordinateurs de séjours lors d'une journée spéciale précisant ce que le mouvement attendait d'eux. Après une première évaluation, le projet semble avoir porté ses fruits, le changement est en route. Ces trois propositions de pistes ne sont évidemment pas les seules possibilités, d'autres moyens d'accompagner le changement existent et ne sont limités que par l'imagination de chacun.

gination de chacun. Mais pour multiplier les chances d'aboutissement, ne négligeons pas de préparer les animateurs en formation aux difficultés qu'ils sont susceptibles de rencontrer. Cela demande du temps, certes, car il faut commencer par les convaincre eux-mêmes du bien-fondé du changement envisagé, leur donner envie de le mettre en place, avant de leur faire prendre conscience que la mise en place sur le terrain est parfois malaisée. À ce stade des pistes concrètes seront nécessaires pour éviter le découragement : contourner les résistances, trouver des alliés, essayer d'autres voies, ne pas prendre les critiques personnellement, etc.

Un des effets attendus en formation est de provoquer le changement chez les participants. Or, sommes-nous capables de mettre en œuvre ce que nous attendons de nos participants ? De nous remettre en cause jusqu'à modifier nos pratiques ? On a toujours fait comme ça, et ça marche bien ! Alors, pourquoi changer ?

Quand le formateur peut-il estimer que sa mission est terminée ?

Le rôle du formateur est de mettre en lumière un problème et de lancer un processus qui permettra d'y remédier. Il n'est donc pas question d'accompagner ledit processus jusqu'à son terme, au risque d'imposer sa propre vision des choses. Lorsque il semble viable et que la majeure partie des difficultés sont vaincues, le formateur peut se retirer afin de laisser le groupe parvenir à un terme qui satisfera l'ensemble des participants.

Et voilà l'année qui reprend, avec deux nouvelles recrues dans l'équipe de formation. Sympa d'avoir du sang neuf, mais il va encore falloir se battre contre leurs envies de tout changer. Ça fait neuf ans que mon module « gestion de conflits » roule bien, ce ne sont pas ces bleus qui vont venir me dicter ce que je dois faire avec leurs nouvelles pédagogies !

Il est très confortable, en effet, de reproduire ce qu'on a toujours fait. Cependant, un petit vent frais fait parfois des miracles... Sommes-nous prêts à remettre nos pratiques en question ?

Nous avons rencontré Hélène et Maxime, tous deux formateurs depuis plusieurs années, qui



On ne change pas une équipe qui gagne !

nous confient d'emblée que le plus grand changement a été de devenir formateur. En effet, ils sont arrivés dans l'aventure avec des techniques vécues en tant que participants, et dont ils gardaient *un si bon souvenir*. Mais très vite, ils ont déchanté, sans vraiment comprendre pourquoi ça ne marchait pas. *Alors, on s'est adapté*, nous signale Maxime.

La formation n'est qu'un moyen stratégique mis en place par le formateur pour apporter de nouvelles connaissances et compétences, des pistes pour atteindre nos objectifs. Très vite, ils se rendent compte que les besoins, les attentes des participants évoluent. La réalité change régulièrement et rapidement et ne pas suivre cette évolution ne ferait qu'agrandir le fossé qui sépare les formateurs du terrain.

Mais doit-on forcément tout changer ? *Au début, on fait des petites choses qui ne révolutionnent pas la formation, par peur de l'ampleur du chantier, mais aussi parce qu'on est lié affectivement à certaines techniques, qu'on veut conserver. On construit donc le processus au départ de ça. Et il arrive qu'on s'aperçoive qu'on devient inefficace, alors on abandonne.* Car une technique qui fonctionne bien dans un contexte n'apporte parfois rien dans une autre formule.

Dès lors, on peut envisager quatre types de changements en formation.

La démarche est peut-être le type auquel on pense en premier lieu. Il existe en effet des façons très diverses d'aborder une problématique en formation et il est intéressant de bien cibler les objectifs du module afin de choisir la démarche qui permettra d'atteindre

au mieux ces objectifs (en permettant au participant d'entendre un exposé, d'écrire, de débattre, de jouer, de vivre une situation, etc.).

Mais on peut aussi s'attaquer au cœur même du module, son contenu. La réalité évolue, mais la théorie également. Se tenir au courant des évolutions et modifier son contenu de formation pour « être à la pointe » peut s'avérer un atout.

Le troisième lieu de changement possible est le moyen de communication utilisé. Varier les canaux, les supports et techniques de communication, ainsi qu'utiliser les cinq sens, est une réflexion à mener aussi dans le cadre d'une telle démarche.

Enfin, et ce n'est pas négligeable, l'environnement de formation peut également être modifié, en variant l'aménagement de l'espace, le lieu, en utilisant des espaces extérieurs,...

Et puis changer, ce n'est pas forcément tout modifier. Et même si cela peut sembler être

un travail énorme, en réalité, il suffit parfois de modifier l'angle par lequel on regarde le processus, et c'est ça qui est très stimulant ! Un avantage à ne pas négliger...

Quels sont les bénéfices pour le formateur ? Sur ce point, nos deux compères sont unanimes : *C'est aussi pour toi que tu changes, parce que comme c'est quelque chose de neuf, ça nécessite des recherches, et c'est très motivant. Évidemment, c'est une dépense d'énergie.* Mais cela évite aussi de se lasser, de se fatiguer d'un module ou d'avoir l'impression de répéter toujours la même chose...

Et maintenant que ça fonctionne, Hélène reconnaît qu'on a toujours envie de renouveler, de continuer à travailler de manière artisanale. *Ça me bloquerait de devoir refaire exactement la même chose, je m'enfermerais dans une routine sans pouvoir en sortir !*

Et Maxime de conclure : *et si on n'avait jamais changé, on en serait toujours à gratter des silex dans des grottes !*

Résistance aux médias ?

Aujourd'hui, les jeunes entretiennent leurs relations par Internet ou les GSM et s'expriment à travers leurs blogs. Ils sont exposés chaque jour à des centaines de publicités et jouent des heures durant aux jeux vidéo. Ils se passionnent pour les séries télévisées, écoutent NRJ dans leur lit, feuilletent Métro dans le tram. Est-il encore possible de les aider à grandir en faisant abstraction des médias ? Pas pour les rejeter mais pour les utiliser efficacement et les regarder de façon critique quand c'est nécessaire. L'école et les parents ont certes leur rôle à jouer, mais n'y a-t-il pas une place à prendre dans nos formations d'animateurs?...

Paul de Theux

Yves Collard

Photoshop, la machine à délayer ?



Un portrait travaillé par Photoshop, pour donner la meilleure image de soi.

Beaucoup de jeunes recourent à Photoshop pour idéaliser leurs portraits. Ces techno-bidouilleurs sont plutôt satisfaits de leur physique. Ils savent aussi comment les médias s'y prennent pour manipuler les images des people.

Heureux ou malheureux, ceux qui traficotent leurs images sur Photoshop et les mettent en ligne ? Au fond, ils seraient plutôt bien dans leurs baskets. C'est la conclusion de la fondation néerlandaise *Mijn Kind Online*¹, au terme d'une enquête menée auprès de 500 jeunes entre 11 et 17 ans.

L'enquête montre que la plupart (62 %) des utilisateurs de Photoshop sont convaincus que les médias retouchent les clichés des célébrités. Et même, ce taux augmente selon leur propre habileté en matière de manipulation d'images.

Il faut dire que les médias aussi se font l'écho des manipulations anatomiques des stars réduisant les bourrelets de Nicolas Sarkozy dans le *Paris-Match* du 9 août 2008, ou fuselant les jambes de Britney Spears sur ses affiches de promo.

Poupée Barbie

L'idéalisation des images n'est pas neuve. Elle va même de soi, soufflerait un philosophe platonicien de votre entourage. L'image est une lecture de la réalité, plus ou moins fidèle

à l'original, une lecture qui peut se poser en modèle. On en veut pour preuve les transformations historiques de la poupée Barbie, une bombe artificielle à l'usage des rêves de petites filles.

Les médias fournissent des modèles hors normes. Ainsi, les actrices Angelina Jolie², Cameron Diaz, Lindsay Johan, Eva Longoria sont bien en deçà des proportions jugées acceptables³ par les spécialistes d'un colloque consacré aux maladies du poids⁴. Ce constat a mené le secteur éducatif à produire des DVD d'animation, comme *Images du corps dans les médias, La beauté à tout prix* (FCPPF et Média Animation, 2006).

Pif dans ton blog

Grâce aux appareils numériques, trois jeunes sur quatre réalisent des autoportraits, une vraie révolution techno-identitaire. Plus encore, la moitié d'entre eux bidouillent leurs propres photos, principalement les filles. Elles mettent un peu de bling dans l'habillage, ajoutent des animations, clair-obscurissent les clichés, y superposent des textes, font du découpage. Fastoche, à l'ère de Photoshop, où rien n'est plus facile que de se téléporter sur mars, ou de rouler une pelle à Miley Cyrus.

Un ado sur cinq avoue même effacer un bouton par-ci par-là, un sur dix chipote le nez ou la bouche. C'est aussi le moment où l'on teste son identité sur le Net, et notamment les réseaux sociaux. Selon l'enquête, les jeunes manifestent un attrait neuf pour la célébrité et la popularité, alimenté par les programmes de télé-réalité montrant que tout est possible sur la scène médiatique. En même temps, les jeunes ignorent le résultat final de leur évolution physique. Ils requièrent le regard positif des autres, comme source d'apaisement. Le moi n'est plus haïssable, il devient enjeu concurrentiel. Toutes les conditions sont réunies pour que les jeunes se livrent à quelques petites transformations virtuelles de soi.

Les jeunes photoshoppeurs sont dès lors tentés par le formatage égaré de la gravure de mode. L'objectif est simple, il répond à une exigence médiatique de base : quand on vise des parts de marché, on fait dans le consensuel, le plus lisse possible. Il est donc crucial à cet âge que les jeunes apprennent à produire les images pour mieux les décoder, de les laisser aller dans cette voie, et même les encourager à le faire, avant d'entamer un vrai débat : jusqu'où peut-on aller dans le travail d'une photo avant de se mentir à soi-même ?

1. « Fotoshoppende tieners zijn mediawijzer », <http://mijnkindonline.web-log.nl/mijnkindonline/2009/05/fotoshoppende-t.html>, 27/5/2009.

2. Celebrity BMI and weight, www.diet.com/dietblogs/read_blog.php?title=Peer+Motivator%3A+Celebrity+BMI+and+weight&blid=5179, 14/7/2009.

3. L'indice de masse corporelle (IMC), ou Body Mass Index (BMI) calcule le poids idéal. Voir www.aly-abbara.com/utilitaires/calcul%20imc/IMC_fr.html. Mais il ne faudrait pas remplacer un diktat de minceur par un autre, tout aussi pervers, de « normalité ».

4. « Quelques enseignements sur l'approche de l'obésité, Dix ans d'approche multidisciplinaire dans le traitement des jeunes obèses », www.mloz.be/jsp/internal.jsp?id=178&idDoc=2017&language=Fr&origin=Mloz, 14/7/2009.



« Quoi de neuf à l'ICC ? »

La formation des cadres de la formation

Non, rien n'a changé ! L'ICC reste cette année **l'équipe souriante, dynamique et active** dans la formation, la recherche et le soutien à ses organisations membres que vous connaissez. La nouveauté ? L'équipe s'enrichit de nouvelles têtes que vous pourriez rencontrer au détour d'une formation, chez vous ou à l'extérieur, d'un projet et bien évidemment dans la revue « Zoom 2.0 ». Nous profitons donc de ce numéro de rentrée pour vous présenter l'équipe de choc 2009-2010 : Bernard, Sabine, Nathalie et Olivier que vous connaissez probablement déjà, ainsi que Mireille, Vincent, Frédéric, Débora et Bénédicte.

On l'appelle F2 chez J&S ou For/for2 au Patro, peut importe le flacon... L'important est de savoir que ce n'est ni la suite de la F1 ni celle de la for/for1.

Tu es impliqué dans la politique de formation de ton organisation et tu souhaites devenir acteur de changement au sein de cette politique ? Cette formation est pour toi !

Concrètement, il s'agit d'une collaboration entre l'ICC, le Patro, les GCB et J&S.

Au terme de la formation, les participants seront capables :

- D'analyser les pratiques de formation de leur OJ, notamment au regard des contraintes institutionnelles et organisationnelles qui pèsent sur celles-ci et des pratiques d'autres organisations.
- D'identifier les besoins et attentes de l'OJ, auxquels la formation est amenée à répondre.
- De concevoir, planifier et mettre en œuvre une dynamique de changement portant sur la formation au sein de l'OJ.
- De porter sur leur action et celle du mouvement un regard transversal critique et constructif visant à consolider le sens des pratiques de formation rencontrées et, le cas échéant, redéfinies.
- De mettre en œuvre toute leur créativité et leur sens de l'innovation au service de la formation.

Nathalie Flament



ORGANISATION PRATIQUE

La formation se déroule en deux WE.

Premier WE

du vendredi 27 novembre (19 h) au dimanche 29 novembre (16 h)

Domaine de Mozet 2, rue du Tronquoy à 5340 Mozet

Deuxième WE

du vendredi 5 février (19 h) au dimanche 7 février (16 h)

Château de Courrière

6, Rue Bâties de Corère à 5336 Courrière

Inscriptions et renseignements

Intéressé ? Contacte le responsable formation de ton mouvement, il te renseignera sur les conditions et formalités.

À l'ICC, Nathalie ou Vincent au 02 230 26 06



[Présentation] Destiné prioritairement aux parents, cet ouvrage intéressera toute personne jouant un rôle dans le domaine de l'éducation des enfants. Il présente plusieurs analyses-critiques sur les différents systèmes éducatifs et ce, à partir de nombreux exemples.

Comment assurer une place pour l'enfant dans sa famille, dans la société, entre contrainte et liberté ? Comment tenir son rôle d'adulte, de parent dans le respect de l'enfant ? Comment rester à l'écoute des véritables besoins de l'enfant dans un monde bercé au rythme de la publicité ?...

À toutes ces questions, différents spécialistes proposent leur(s) réponse(s) basée(s) sur leurs convictions et leur expérience.

[Utilisation en formation] Plusieurs passages pourraient amorcer une réflexion sur les règlements, les cadres existant entre animateurs/formateurs/animés/parents/... Comment permettre au groupe de vivre au mieux avec ces balises ? Comment construire un cadre respectueux de chacun ? Comment l'enfant vit-il le passage d'un cadre à l'autre ?

[J'aime/J'aime pas] J'aime le côté vivant et accessible de l'ensemble, la présence de plusieurs textes de réflexion assez courts et qui pourraient être utilisés indépendamment. En formation par exemple...

Je n'aime pas le ton parfois moralisateur (pour ne pas dire culpabilisant...) qui, s'il se voulait provocant – peut-être ? – aurait dû être plus appuyé.

Patrick Deworme

Une juste place pour l'enfant, dossier n° 87, éditions Feuilles Familiales asbl, 2009, 96 pages, 10 euros.



[Présentation] La collection « Philozenfants » propose une initiation au questionnement à tous les enfants qui se posent des questions importantes sur eux-mêmes, la vie et le monde. Son objectif est d'offrir aux adultes qui souhaitent un dialogue plutôt que des réponses toutes faites un panel de questions qui permettent, selon les écrivains, d'alimenter la réflexion des enfants.

La collection propose différents thèmes adaptés aux questions que les enfants peuvent se poser : « La vie c'est quoi ? », « La liberté c'est quoi ? », « Moi c'est quoi ? » et d'autres questionnements d'ordre existentiel.

[Utilisation en formation] Si ces livres ne constituent pas un outil de formation en tant que tel, la collection peut cependant servir de support à la réflexion pédagogique. Une réflexion entre formateurs et animateurs sur l'utilisation de livres comme outils pédagogiques ou sur la manière d'aborder certaines questions importantes. Quels ouvrages utiliser et dans quel objectif ? Comment s'adresser aux enfants pour les interpeller ? Il me semble intéressant de pouvoir doter les futurs animateurs d'un esprit critique envers les ouvrages qu'ils pourraient utiliser en animation.

[J'aime/J'aime pas] Les questions soulevées sont intéressantes, mais j'ai parfois l'impression que l'on tombe dans la moralisation de par les réponses qu'elles « incitent ». Par ailleurs, j'ai tendance à penser que les enfants apprennent en général et de manière plus durable grâce aux rites initiatiques présentés dans la plupart des contes. Quant aux illustrations, elles sont amusantes et allègent très clairement ces ouvrages à contenu philosophique.

Mireille Tsimangas

Collection Philozenfants, éditions Nathan, Paris.



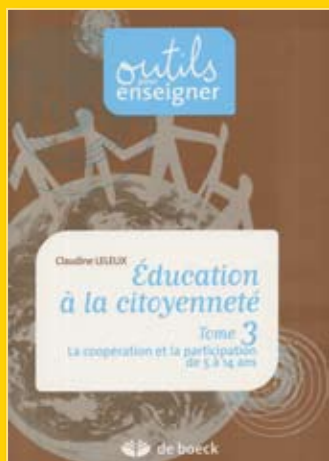
[Présentation] Des bijoux en papier, un théâtre de marionnettes, un porte-bics, une maison de poupées, un jeu de l'oie, un range CD... avec juste du papier, du carton, des cartes, des tubes en cartons, des filtres à café... Bref, juste de la récup' pour des résultats assez sympas, des objets rigolos et pourquoi pas de chouettes cadeaux ! Gaëtane Lanoy offre des heures et des heures de création facile grâce à ses explications claires et brèves ! Alors, avec « ça cartonne », les animations pour les 4/12 ans vont cartonner !

[Utilisation en formation] Lors de modules liés aux techniques artistiques, il est possible d'aborder le fait qu'il ne faut pas toujours beaucoup de matériel coûteux pour réaliser de chouettes choses avec les enfants. La récupération a une grande place dans les activités que nous pouvons mettre en place.

[J'aime/J'aime pas] J'aime beaucoup le côté aéré, clair et agréable des explications ainsi que les variantes proposées par l'auteure.

Sabrina Bailliez

LANNON Gaëtane, *Ça Cartonne*, éd. Casterman, coll. Les grands livres, 2009, 16,75 euros.



[Présentation] Éduquer à la citoyenneté par l'acquisition de compétences suppose une méthodologie spécifique. Dans ce troisième tome, cette éducation est abordée sous la perspective du développement des compétences coopératives et participatives. Pourquoi et comment apprendre à coopérer socialement, à participer publiquement ?

L'ouvrage propose des démarches théoriques mais également de « travailler » avec les enfants, à travers des jeux, des débats, les notions d'autonomie, de coopération et de participation.

[Utilisation en formation] Cet ouvrage propose aux formateurs de nouvelles idées d'activités coopératives mais également des pistes pour faire participer le groupe entier dans les discussions en faisant attention à ce que chacun y trouve sa place. Il amène également le formateur à se mettre en réflexion par rapport à ses pratiques.

[J'aime/j'aime pas] J'aime les propositions d'activités pratiques à mettre en place. J'aime moins le côté théorique même s'il apporte la réflexion.

Sabrina Bailliez

LELEUX Claudine, *Éducation à la citoyenneté*, tome 3, « La coopération et la participation de 5 à 14 ans », éd. De Boeck, coll. Outils pour enseigner. 2008, 24,50 euros.



[Présentation] Partant du constat désolant que la vie associative rime trop souvent avec « n'importe quoi », Christophe Drot et Marie-Dominique Montferrand veulent contribuer avec cet ouvrage à tordre le cou à l'idée que les associations ne doivent pas se soucier de performance. Après un argumentaire relatif à la nécessité, pour des dirigeants, de connaître leur association pour en optimiser le pilotage, les auteurs offrent un aperçu général des méthodes et enjeux liés à la conception d'un dispositif d'acquisition et de développement des connaissances sur son organisation. Évaluation, audit, qualité, contrôle sont autant d'approches présentées... sous toutes leurs coutures !

[Utilisation en formation] L'ouvrage ne semble a priori pas du tout facile à utiliser en formation, même pour des administrateurs ou des gestionnaires, dans la mesure où il survole les méthodes et concepts, rendant l'appropriation dans l'action difficile après la lecture. Les auteurs renvoient d'ailleurs régulièrement à d'autres sources pour compléter l'information qu'ils donnent.

[J'aime/j'aime pas] J'aime la bibliographie thématique commentée qui permet d'orienter la recherche complémentaire d'informations sur une dimension précise.

Je n'aime pas l'ambivalence du bouquin – qui semble tenter de dire tout ce qui peut l'être sur le sujet en ne faisant que survoler –, le ton et la structure quasi-scolaires du texte, ni la conclusion qui invite à « éviter d'être un obsessionnel du contrôle » après plus de 280 pages de martelage...

Bernard Mathieu

DROT Christophe et MONFERRAND Marie Dominique, *Connaître son association pour la rendre performante*, éd. Juris Associations, coll. Managers d'association, 2005, 35 euros.



[Présentation] Cet outil a été réalisé suite à une recherche menée par le Département de psychologie de la Faculté de médecine de Namur et le centre Handicap et Santé. La recherche a été menée en collaboration avec les professionnels de l'accueil de la petite enfance qui, réunis en groupes d'analyse, ont approché les représentations sociales de l'enfant handicapé et les besoins psycho-sociaux spécifiques pour un accueil harmonieux. Le projet s'adresse aux professionnels de l'accueil, aux parents et à toute personne travaillant ou désirant travailler dans le domaine de la petite enfance et/ou dans le domaine de l'accompagnement de l'enfant en situation de handicap.

[Utilisation en formation] L'outil s'avère intéressant pour les formateurs désirant sensibiliser de futures encadrants aux problématiques liées à l'accueil de l'enfant en situation de handicap en milieu collectif. L'outil pédagogique comprend un DVD de sensibilisation présentant les expériences des professionnels, mais aussi de leurs parents, un programme et un manuel de formation, ainsi que des fiches d'analyse et un photo-langage. Des pistes d'utilisation en formation y sont aussi développées, aidant le formateur dans sa volonté de sensibiliser et indirectement de former. Ces éléments de formation et de sensibilisation sont étroitement liés et permettent une approche souple de la problématique, adaptée au public. Ils ont pour but de susciter la réflexion et le débat pour mûrir le projet d'accueil de l'enfant différent. Sans être un référentiel théorique, cet outil est sans aucun doute une porte ouverte à la prise de conscience. Prise de conscience alimentée par le groupe en réflexion autour de cette prise en charge pas comme les autres.

[J'aime/j'aime pas] Au-delà de la nécessité de sensibiliser à l'accueil d'enfant en situation de handicap, cet outil a été créé en s'alimentant des préoccupations de terrain. C'est principalement pour cette raison que j'apprécie cet outil. Il offre un cadre où il est possible d'échanger, de prendre du recul sur nos représentations respectives et d'améliorer l'accueil que l'on pourrait offrir à ces enfants.

Mireille Tsimangas

MERCIER Michel, *Un milieu d'accueil ouvert à l'enfant en situation de handicap*, Presses universitaires de Namur, collection Psychologie, 2008.



Julien Vandeplas, Coala



Marc Dujardin (Don Bosco Téléservice)

Et je suis devenu formateur !

Un peu comme Obélix, je suis tombé dedans quand j'étais petit. Mes parents étaient déjà dans l'animation avant ma naissance et ils ont toujours pris leurs trois enfants avec eux. Nous avons ainsi vécu beaucoup de séjours pour enfants. C'est donc tout naturellement que j'ai suivi les formations d'animateur, de coordinateur pour finalement devenir moi-même formateur.

J'avais été professeur en secondaires antérieurement mais l'expérience n'avait pas été concluante (les meilleurs chahuteurs ne font pas toujours les meilleurs professeurs...). Néanmoins, plus tard, en tant que responsable d'un centre de jeunes, nous avons voulu faire une formation pour des jeunes de milieux populaires, voyant qu'ils s'intégraient mal dans des formations « classiques ». C'est ainsi que je me suis retrouvé formateur (d'animateurs).

Mon grand moment

Lors d'un module musique, j'avais proposé aux jeunes, une technique rythmique de « clapping ». L'apprentissage fut relativement difficile mais la plupart y étaient arrivés. Six mois plus tard, alors que je venais rendre visite à un jeune animateur en stage pratique, j'ai entendu le fameux rythme joué par un groupe d'enfants. Quand j'ai trouvé l'animateur en stage, il m'a expliqué qu'il l'avait appris à toute la troupe. J'étais content de voir qu'il utilisait les outils donnés en formation.

Des grands moments, il y en a de diverses sortes : par exemple, un soir, nous avons remarqué que tout le groupe en formation (entre 20 et 25 jeunes) avait fait le mur pour escalader les rochers à Remouchamps, pendant une bonne partie de la nuit – ce qui est dangereux. C'était un beau pied de nez ! Quelle sanction voulez-vous prendre après, à part faire un « sermon » à tout le groupe ? Régulièrement, nous faisons réaliser aux jeunes un petit spectacle pour la fin de formation et c'est souvent un excellent moment où ils donnent le meilleur d'eux-mêmes.

THE technique

Les « Forums ». Moments pendant la formation où l'on prend le temps de partager les opinions ou les réactions à avoir, en fonction d'une situation réelle ou fictive. C'est un moment extrêmement riche pour tout le monde et qui permet de mieux connaître les jeunes...

J'aime le bricolage – comme animateur et comme formateur : on mesure, on dessine, on découpe, on pétrit, on colle, on agrafe, on cloue, on peint, ... J'aime aussi les histoires : les entendre et les raconter. Quand on met les 2 ensemble, on peut faire des marionnettes (avec à peu près n'importe quoi), un castelet, on invente une histoire, on la joue en groupe et ça fait un module de formation.

I'm the best

Dynamique et motivé, je pense être quelqu'un qui sait exactement prendre la place qu'il faut dans un groupe pour exister sans prendre la place des autres. J'essaye d'être à l'écoute de chacun et d'être vrai dans mes relations.

Outre le bricolage et les histoires, j'aime organiser les choses (une formation, par exemple), j'aime travailler en équipe (une formation à l'animation, c'est une histoire d'équipe, de pluri-disciplinarité), j'aime les activités « nature », j'aime jouer (c'est là qu'on peut se rejoindre, avec les enfants et les jeunes...).

Peut mieux faire

Je ne suis pas du matin comme on dit, alors j'ai parfois besoin d'un collègue pour me lever, ça c'est pas cool. J'adore passer du temps avec les jeunes le soir. Je trouve important de pouvoir vivre des moments de détente avec eux aussi. Ce qui nous ramène au point de départ, j'ai beaucoup de mal à me lever. Mais bon, j'y travaille et donc, ça s'améliore...

Je ne suis sûrement pas un théoricien ! Il y a aussi des situations de conflits que je ne gère pas au « top ». Je ne suis pas hyper-normatif non plus (ce qui est parfois ennuyeux, pour un « grand chef »...).

Ça c'est dit !

Ta différence m'enrichit...

« C'est en forgeant qu'on devient forgeron. » Cherchez le rapport...